

## Relations industrielles Industrial Relations



### Jenkins, Glenville and Michael Poole, eds. *New Forms of Ownership*

Bernard Portis

Volume 47, numéro 4, 1992

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050824ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050824ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Portis, B. (1992). Compte rendu de [Jenkins, Glenville and Michael Poole, eds. *New Forms of Ownership*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 47(4), 812–813. <https://doi.org/10.7202/050824ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1992

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rud  
it

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Dernièrement, au Canada, le gouvernement fédéral et celui du Québec ont créé de nouveaux organismes tripartites pour la gestion de leurs nouvelles politiques de formation professionnelle et d'adaptation de la main-d'oeuvre. Le rôle de ces organismes publics est largement similaire à celui des organismes mis en place par AT&T et Ford au milieu des années 1980. L'analyse des expériences de programmes conjoints américains au niveau de grandes entreprises peut contribuer à éclairer certains des enjeux que posent aux partenaires la coopération patronale-syndicale dans ces domaines. Il sera aussi intéressant de voir dans quelques années si cette stratégie émergente au niveau des grandes entreprises aux États-Unis est aussi viable que celle implantée au Canada et au Québec au niveau national et régional.

À partir des expériences de praticiens et de consultants, ce livre offre donc au lecteur un éventail de points de vue intéressants sur l'évolution de la coopération patronale-syndicale dans les grandes entreprises américaines. Il sera utile aux spécialistes des relations de travail et des politiques du marché du travail.

Lise POULIN SIMON

Université Laval

**New Forms of Ownership**, edited by Glenville Jenkins and Michael Poole, London and New York, Routledge, 1990, 367 p., ISBN 0-415-03637-2

This book is based on a 1988 conference run by Employment Research Unit at the Cardiff Business School in Great Britain. The book summarizes British experience in four main areas, "restructuring", "privatization", "profit-sharing, but-outs and franchise ownership" and "co-operatives". The Economic and Research Council, a financial sponsor of the conference, and the Cardiff Business School are to be congratulated for gathering 19 excellent papers prepared by over 30 authors.

The papers appear to be objective reports of recent economic activities and free of political bias. The author admitted that highly regarded projects in restructuring, such as training assistance to the unemployed, privatization of industry, profit sharing or buy-outs for existing companies, and worker cooperatives sometimes encountered serious problems or had undesirable side effects for management and employees. Both economic management from the political right, such as privatization or from the left, such as training for the unemployed, often proceeded with some difficulty.

The basic premise of the book would seem to be that ownership and financing problems need to be solved for organizations to be more effective. Employment projects require government funding while uncompetitive state run industries require private capital. Large companies may need employee ownership or management buy-outs while smaller companies can get direction from their workers, but must not let the salary budget get too large.

Fortunately, most of the authors investigated the management process and relations between employees and management in their various enterprises.

Sometimes the work situation was very disturbing as neither management nor employees were very skilled or very cooperative with each other. New private and cooperative enterprises in Great Britain should treat these reports as case studies from which much can be learned and much should not be repeated. Greater skills in labor management relations are needed and also economic theory that emphasizes the need for cooperation of labor and management. Ownership of unsuccessful enterprises is no advantage in Great Britain or any other country with a private sector.

In summary, there is much to be learned from these cases about recent economic problems encountered in Great Britain and likely other nations emerging from socialism or uncompetitive private enterprise. Business Schools or Departments of Industrial Relations in these countries can make useful contributions to betterment of economic conditions through objective case studies and also training practitioners to solve the problems embedded in the case studies.

**Bernard PORTIS**

University of Western Ontario

**Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité**, par  
Ginette Legault, Montréal, Éditions Liber, 1991, 190 p., ISBN 2-9802019-4-4

Cet ouvrage veut aborder la question de l'impact des programmes d'accès à l'égalité sur «la culture organisationnelle, la structure des emplois et la structure salariale, les conditions de travail, les tâches, bref, sur l'organisation du travail elle-même» (p. 15). Le message que veut dégager l'auteure concerne l'aspect potentiellement subversif des p.a.e. sur l'organisation du travail.

Legault commence, dans le premier chapitre, par situer le contexte des programmes d'accès à l'égalité en rappelant quelques grandes victoires historiques obtenues par les femmes: obtention du droit de vote, Commission d'enquête sur le travail féminin, création du Conseil du Statut de la Femme, adoption de la Charte et des programmes d'accès à l'égalité. Un deuxième chapitre met en évidence les revendications féministes par rapport à l'égalité des chances puis à l'égalité des résultats. Ces deux premiers chapitres constituent une sorte d'introduction ou de toile de fond au volume.

Le chapitre 3 identifie par la suite les rapports de force qui ont prévalu entre le gouvernement, le patronat, les syndicats et les groupes de femmes lors de la discussion du règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Il raconte en fait la petite histoire ou l'histoire informelle de l'adoption du règlement et est également l'occasion de présenter le contenu des programmes d'accès à l'égalité et du règlement. Il permet enfin de prendre la mesure véritable de l'implication des différents milieux concernés en regard de l'atteinte de l'équité en emploi.

Le chapitre 4 constitue le cœur du volume: l'auteure y souligne les effets des p.a.e. sur les organisations et particulièrement sur l'organisation du travail. Ayant agi comme coordonnatrice des programmes au MESS, l'auteure propose, dans le dernier chapitre, une évaluation générale des programmes établis dans la